

З огляду на зазначене, вважаю перспективним запровадження наступних дієвих кроків удосконалення механізмів академічної мобільності з урахуванням потреб здобувачів вищої освіти з інвалідністю:

- 1) розробка та впровадження інклюзивних критеріїв відбору до програм академічної мобільності;
- 2) інституційне закріплення обов'язкової інклюзивної компоненти в мобільних програмах;
- 3) фінансова підтримка та стипендіальні програми для студентів з інвалідністю;
- 4) міжнародна співпраця з ЗВО, які мають успішну інклюзивну практику;
- 5) цифровізація та гібридна мобільність;
- 6) підвищення кваліфікації персоналу ЗВО з питань інклюзивної мобільності;
- 7) розробка уніфікованого стандарту супроводу студентів з ООП під час мобільності.

Список використаних джерел

1. Конвенції про права осіб з інвалідністю. *Офіційний вісник України*. 2010. № 17. Ст. 799.
2. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.
3. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст.2004.

Кузьменко О. В.,
д.ю.н., професор
завідувач кафедри публічного та міжнародного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ

У контексті трансформації сучасного демократичного врядування принцип гендерної рівності поступово інтегрується в структуру публічної політики як її

невід’ємний елемент. У сучасному розумінні гендерна рівність виходить за межі формального визнання рівних прав жінок і чоловіків, вимагаючи створення ефективних механізмів усунення фактичної нерівності, гендерно зумовлених бар’єрів і дискримінаційних практик у сфері доступу до ресурсів, представництва у владних інституціях та участі в процесі прийняття рішень. Публічна політика, яка претендує на інклюзивність і соціальну справедливість, не може залишатися нейтральною до гендерного виміру, оскільки такий підхід суперечить принципу рівності як складовій верховенства права.

Формування цілісної, результатноорієнтованої гендерної політики вимагає не лише прийняття нормативно-правових актів, а й вбудовування гендерного компонента в усі етапи політичного циклу – від ідентифікації проблем до оцінки політичних рішень. При цьому інтеграція гендерного підходу в публічне управління потребує розвиненої інституційної інфраструктури, належного кадрового забезпечення, фінансування, прозорих механізмів моніторингу й підзвітності. В умовах посткризової відбудови України питання гендерної рівності набуває особливого значення як інструмент зміцнення соціальної згуртованості, демократичної легітимності державної політики та забезпечення стійкості суспільних трансформацій.

Концепція гендерної рівності пройшла складний еволюційний шлях від декларативного визнання формальної рівності до вимоги забезпечення її фактичного втілення через інституційні, нормативні та процедурні механізми. У класичному ліберальному праворозумінні гендерна рівність ототожнювалася з однаковістю правового статусу, що не враховувало реальні соціальні умови, у яких жінки системно обмежувалися у доступі до політичних, економічних та освітніх ресурсів. Поступово, під впливом міжнародних правозахисних рухів і нормативного розвитку права, відбулося зміщення фокусу від юридичної рівності як формальної досягнутості до її фактичного змісту, що вимагає подолання структурної нерівності шляхом створення умовної «нерівності заходів» – тобто спеціальних заходів, спрямованих на досягнення матеріальної рівності.

У сучасному правовому полі гендерна рівність розглядається як невід’ємна складова принципу верховенства права, що вимагає не лише недопущення дискримінації за ознакою статі, а й активного сприяння забезпеченню рівного доступу до публічних благ, участі в управлінні державними справами та реалізації прав у всіх сферах суспільного життя. Відмова від нейтрального підходу до права є наслідком визнання того факту, що право не є позаціннісною конструкцією, а навпаки - часто репродукує соціальні домінанти й упередження. Саме тому інтеграція гендерного підходу в систему публічного адміністрування виступає не факультативною опцією, а обов’язковою вимогою для реалізації принципів соціальної справедливості, правової визначеності та ефективного урядування.

У цьому контексті особливого значення набувають міжнародно-правові зобов’язання держави, які формуються на основі універсальних документів, таких як Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [1], Пекінська платформа дій [2], Резолюція Ради Безпеки Організації Об’єднаних Націй № 1325 «Жінки, мир, безпека» [3] та інші акти Організації Об’єднаних Націй, Ради Європи й Європейського Союзу. Вказані документи встановлюють обов’язок держав вживати всіх необхідних заходів, зокрема законодавчих, адміністративних і фінансових, для забезпечення реальної рівності прав жінок і чоловіків. Невиконання або формальне виконання цих зобов’язань несе за собою не лише політичну відповідальність, а й впливає на легітимність державної політики в очах міжнародної спільноти, знижує рівень правової культури публічного адміністрування та обмежує ефективність державних програм.

У сучасному розумінні публічного адміністрування інтеграція гендерного підходу розглядається не як факультативний інструмент, а як системна складова розробки, реалізації та оцінки управлінських рішень. Гендерна політика у сфері публічного управління повинна бути спрямована на врахування специфічних потреб, становища та можливостей жінок і чоловіків на всіх етапах політичного циклу – від ідентифікації проблем до аналізу впливу ухвалених рішень. Такий підхід вимагає

постійного гендерного аналізу нормативно-правових актів, програм і бюджетів, а також забезпечення доступу до релевантної дезагрегованої за статтю статистики. В умовах воєнного та поствоєнного відновлення України важливим стає врахування гендерного виміру у сферах соціальної політики, охорони здоров'я, внутрішньо переміщених осіб, зайнятості, забезпечення прав ветеранок і жінок, що постраждали від насильства, пов'язаного з конфліктом.

Центральним концептом сучасної гендерної політики виступає гендерний мейнстрімінг – стратегія, спрямована на інтеграцію гендерного компонента в усі сфери діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування. Згідно з положеннями Пекінської платформи дій та нормативами Європейського Союзу, гендерний мейнстрімінг означає перегляд усіх політик і заходів з позиції їхнього впливу на жінок і чоловіків, із подальшим переформатуванням практик, які створюють нерівність. Національні стратегії з утвердження рівних прав і можливостей, плани дій з реалізації Резолюції Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй № 1325 «Жінки, мир, безпека» [3] мають містити механізми постійного гендерного моніторингу, незалежної оцінки ефективності та коригування політик відповідно до принципу результативності з точки зору впливу на гендерну рівність.

Важливою умовою реалізації гендерної політики є наявність розвиненої інституційної інфраструктури, яка охоплює як центральний, так і місцевий рівень управління. В Україні існує посада Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, функціонують міжвідомчі робочі групи, а також затверджено стандарти гендерного підходу в діяльності державної служби. Водночас ефективна реалізація гендерної політики вимагає залучення сертифікованих гендерних експертів до розробки державних і місцевих програм, проведення гендерного аналізу нормативних актів та здійснення попередньої оцінки проєктів з урахуванням їхнього впливу на різні гендерні групи. Без зміцнення кадрового потенціалу, належного фінансування та підвищення правової культури серед державних службовців інтеграція гендерного

компоненту в публічне адміністрування залишатиметься фрагментарною та формальною.

Одним із найстійкіших бар'єрів на шляху реалізації політики гендерної рівності в Україні залишається глибоко вкорінена стереотипізація, яка пронизує не лише суспільну свідомість, а й систему публічного управління. У структурі державної служби, органах місцевого самоврядування та інших публічних інституціях часто переважає патерналістське уявлення про соціальну роль жінки як обмеженої до сфери опіки, виховання та допоміжної функції, тоді як прийняття стратегічних рішень, управління безпековими або бюджетними процесами досі репрезентується як прерогатива чоловіків. Такі уявлення відображаються на кадровій політиці, відборі лідерських кадрів, участі жінок у процесах ухвалення рішень і розподілі публічних ресурсів. У результаті державна гендерна політика позбавляється субстанційного змісту, перетворюючись на сукупність декларативних практик, що не впливають на трансформацію реального порядку речей.

На локальному рівні реалізація гендерної політики суттєво ускладнена через низьку спроможність інституцій місцевого самоврядування. У більшості територіальних громад відсутні фахівці з питань гендерної політики, не створено відповідних консультативно-дорадчих органів, а гендерна тематика не включена до системи стратегічного планування розвитку громад. У межах децентралізації відповідальність за інтеграцію гендерного підходу фактично передана на місця, однак без належної методичної підтримки, навчання персоналу та фінансування ці повноваження залишаються лише номінальними. Крім того, в умовах воєнного стану багато громад зосереджені на вирішенні базових інфраструктурних потреб, що сприяє витісненню гендерних питань на периферію місцевих політик.

Окремим і не менш значущим викликом є відсутність сталої системи моніторингу, оцінки ефективності та звітності щодо впровадження гендерної політики. Існуючі національні стратегії й плани дій, навіть за наявності чітких цілей, часто не передбачають індикаторів вимірювання досягнень або містять такі

індикатори, які не відповідають вимогам достовірності й об'єктивності. У багатьох випадках державні установи та органи влади надають узагальнені, формальні звіти, які не дають змоги простежити реальний прогрес у сфері забезпечення гендерної рівності. Відсутність незалежного нагляду, прозорих процедур аудиту й регулярного оприлюднення результатів політик веде до замкненого циклу неефективності - коли політика існує на папері, але її результати залишаються невидимими як для суспільства, так і для самих державних органів.

Фінансовий аспект реалізації гендерної політики також є критично вразливим. Більшість програм, спрямованих на просування рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, фінансуються за залишковим принципом або в межах обмежених проєктів, що реалізуються за підтримки міжнародних донорів. У Державному бюджеті України відсутнє стале гендерне бюджетування як стратегічний інструмент планування. Органи місцевого самоврядування, навіть при формальному затвердженні програм рівних можливостей, не мають ресурсів на їх повноцінну реалізацію. Така ситуація не лише унеможливорює реалізацію спеціальних заходів, спрямованих на усунення нерівності, а й посилює залежність державної гендерної політики від зовнішніх інституційних донорів, що ставить під сумнів її стабільність та інституційну автономність.

Список використаних джерел

1. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція ООН від 18 грудня 1979 року // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
2. Пекінська платформа дій: Програмний документ IV Всесвітньої конференції з питань жінок, Пекін, 4–15 вересня 1995 року // Офіційний вебсайт UN Women. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/1995/01/beijing-declaration>
3. Жінки, мир, безпека: Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 від 31 жовтня 2000 року // Офіційний вебсайт Ради Безпеки ООН. URL: [https://undocs.org/S/RES/1325\(2000\)](https://undocs.org/S/RES/1325(2000))